

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le présent code de conduite et d'éthique professionnelle a été approuvé par le conseil d'administration de Median Technologies le 12 Décembre 2022

INTRODUCTION

Objet et champ d'application

Median Technologies (ci-après, conjointement avec ses filiales, « Median » ou la « Société ») est une société de droit français constituée à Grasse, sise à Les 2 Arcs, Bât. B, 1800 route des Crêtes, 06560 Valbonne, et cotée à la Bourse de Paris sur le marché Euronext Growth.

Le Conseil d'administration (ci-après, le « **Conseil** ») de Median a défini le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle (ci-après, le « **Code** »).

Le présent Code a pour objet d'orienter et de régir les activités et les opérations de la Société dans le respect de normes éthiques. Dès lors, le présent Code lie les actionnaires, tous les administrateurs et les auditeurs indépendants, l'ensemble des salariés, y compris les membres de la haute direction, ainsi que toute personne qui, même sans être salariée de la Société, travaille directement ou indirectement pour Median, comme, entre autres, des agents, des collaborateurs à quelque titre que ce soit, des consultants, des fournisseurs, des partenaires commerciaux (ci-après, les « **Personnes Concernées** »). Le respect de normes et de règles éthiques est fondamental dans le cadre de la conduite des affaires de la Société.

Il incombe au Conseil la responsabilité de superviser la mise en œuvre du présent Code. Le Conseil a délégué la responsabilité quotidienne de la mise en œuvre et de l'interprétation du présent Code au service juridique de la Société. Le directeur juridique de la Société est désigné responsable de la conformité aux termes du présent Code.

Toutes les Personnes Concernées sont tenues de faire preuve d'une conduite conforme à la lettre et à l'esprit du présent Code, de faire preuve d'un jugement raisonnable dans le cadre de la conduite des affaires de la Société et de tout mettre en œuvre pour prévenir une quelconque apparence de conduite inappropriée. La Société encourage les Personnes Concernées à consulter régulièrement le présent Code en vue de s'assurer que leur conduite reste conforme à l'esprit du présent Code. Les normes énoncées dans le présent Code, bien qu'elles concernent une grande diversité de pratiques et de procédures commerciales, ne peuvent pas couvrir, et ne couvrent pas, l'ensemble des situations problématiques susceptibles de se présenter ni tous les cas de figure dans le cadre desquels un jugement éthique doit être pris. Lesdites normes énoncent néanmoins des principes directeurs majeurs qui reflètent les politiques de la Société et fixent un certain nombre de conditions applicables aux salariés et aux collaborateurs de la Société. En cas de doutes, de questions ou de préoccupations au sujet du présent Code, la Société encourage ses salariés à en parler ouvertement avec leur supérieur hiérarchique (le cas échéant) ou, si cette démarche les met mal à l'aise, avec le responsable de la conformité désigné aux termes du présent Code.

Nous informons les Personnes Concernées que le présent Code est annexé au règlement intérieur de la Société. Il est du devoir de l'ensemble des administrateurs et des membres de la direction de promouvoir les valeurs et les

principes inscrits dans le présent Code. Il est également du devoir de chaque personne de s'engager à respecter les lois et les règlements en vigueur dans chaque pays où la Société exerce ses activités. Chaque salarié est tenu de contribuer à la mise en œuvre du présent Code et doit attester par écrit avoir lu le présent Code, son intention de s'y conformer et de renseigner et signer l'attestation jointe en annexe A.

Valeurs fondamentales de la Société

- 1. Donner du sens à l'innovation :** Median apporte l'innovation en imagerie médicale au développement de médicaments en oncologie et à la prise en charge des patients atteints de cancers. Les logiciels d'imagerie de Median intègrent les technologies les plus avancées pour répondre au mieux aux besoins de l'industrie, contribuant ainsi à une meilleure santé dans le monde. Median allie l'esprit d'innovation à sa passion et à la conviction qu'elle a de contribuer à la lutte contre le cancer et contre d'autres maladies graves, grâce à l'analyse des images médicales.
Median favorise un environnement de travail dans lequel penser différemment est encouragé, récompensé, en créant et mettant en œuvre des solutions innovantes, rentables et pérennes qui apportent de la valeur à Median, à ses clients et, en fin de compte, aux patients.
- 2. Aider ses clients à atteindre leurs objectifs :** Median est à l'écoute des besoins de ses clients. Son objectif est de répondre à leurs attentes en s'appuyant sur son innovation, son expertise en imagerie, la qualité de ses services et de ses solutions, et ainsi de créer de la valeur pour eux et pour Median.
Les objectifs de ses clients sont ceux de Median. Proactivité, responsabilité et respect de ses engagements sont à la fois les fils conducteurs et les moteurs des relations de Median avec ses interlocuteurs.
- 3. Mettre la qualité au cœur de son savoir-être et de son savoir-faire :** chez Median, la qualité concerne chaque collaborateur. La qualité est l'engagement à tous, individuellement et collectivement, et Median met cette exigence d'excellence dans tout ce qu'elle réalise. Median cultive l'excellence dans le développement de ses applications et de ses produits, la fourniture de ses services, et la façon dont elle transmet ses pratiques et réalise ses formations.
C'est cette même exigence de qualité que Median applique dans l'utilisation de son expertise et sa technologie.
- 4. Penser aux patients :** il n'y a pas de plus grande satisfaction que de contribuer à sauver ou à améliorer la vie de millions de personnes qui se battent contre les maladies. Median sait que derrière chaque image analysée, il y a une personne qui compte sur elle, sur sa technologie pour améliorer ses conditions de vie.
Median a fait sienne la promesse de la médecine personnalisée et elle en est pleinement actrice. Median a conscience que sa technologie d'imagerie joue un rôle clé et permet de mieux comprendre les maladies de façon individuelle, pour chaque patient, que cette compréhension permet et permettra aux médecins d'administrer des traitements réellement personnalisés – le bon traitement pour chaque patient, au bon moment.

Contenu et organisation du présent Code

Le présent Code se compose de deux sections qui font suite à la présente introduction.

- La première section, intitulée « **Normes de conduite** », énonce les lignes directrices auxquelles les Personnes Concernées sont appelées à se conformer dans le cadre de la conduite des affaires de la Société.
- La seconde section, intitulée « **Procédures de conformité** », énonce des informations spécifiques au sujet des procédures visant à mettre en œuvre, diffuser et superviser le présent Code.

Remarque relative aux autres obligations des Personnes Concernées

Les Personnes Concernées sont en règle générale tenues à d'autres obligations légales et contractuelles à l'égard de la Société. Le présent Code ne doit pas être interprété comme étant destiné à réduire ou à limiter les autres obligations auxquelles une quelconque Personne Concernée peut être tenue à l'égard de la Société. Il convient néanmoins de considérer les normes énoncées dans le présent Code comme des *normes minimales* que Median entend voir respecter par les Personnes Concernées dans le cadre de la conduite des affaires de la Société.

NORMES DE CONDUITE

Respect des lois, règles et règlements

La Société veille à gérer ses opérations dans le respect des lois, règles et règlements applicables dans les pays où elle exerce ses activités et conduit des affaires. Chaque Personne Concernée doit s'abstenir, d'une part, de s'engager dans une quelconque activité illégale dans le cadre de la conduite des affaires de la Société ou dans l'exercice de ses fonctions quotidiennes au sein de la Société et, d'autre part, de demander à d'autres personnes d'agir de la sorte, et ce, pour quelque raison que ce soit.

Chaque Personne Concernée est tenue d'agir dans le strict respect des lois locales, nationales et internationales applicables, ainsi que des exigences réglementaires et des bonnes pratiques. Par conséquent, il est du devoir de chaque Personne Concernée de travailler dans le cadre des directives légales en vigueur et de coopérer avec les autorités locales, nationales et internationales. Les Personnes Concernées sont appelées à respecter les lois en vigueur dans tous les pays où elles se déplacent, dans lesquels elles exercent leurs activités et dans ceux où la Société exerce ses activités, y compris les lois interdisant les pots-de-vin, la corruption ou la conduite d'affaires avec des personnes, des sociétés ou des pays spécifiques.

Conduite honnête et éthique

La Société a pour politique de promouvoir des normes élevées d'intégrité en exerçant ses activités dans le respect de principes d'honnêteté et d'éthique. Le caractère intègre et la réputation de la Société reposent sur les valeurs d'honnêteté, d'équité et d'intégrité dont fait preuve chaque personne associée à la Société. L'intégrité absolue de chaque individu représente le fondement sur lequel repose l'intégrité d'une entreprise dans son ensemble. Promouvoir une conduite honnête et éthique permet de garantir que la Société respecte les règles et règlements applicables de l'ensemble des entités gouvernementales nationales et internationales, ainsi que des autres organismes de réglementation privés et publics auxquels la Société est tenue de se soumettre.

Conflits d'intérêts

Les Personnes Concernées sont tenues d'agir dans les meilleurs intérêts de Median et sont appelées à rester à l'écart de toute influence susceptible d'entrer en conflit avec de tels intérêts ou de compromettre la loyauté absolue de la Société dans le cadre de la conduite de leurs affaires.

On parle de « **conflit d'intérêts** » lorsque les intérêts personnels d'une Personne Concernée interfèrent, voire donnent l'apparence d'interférer, de quelque manière que ce soit avec les intérêts de la Société. Des conflits d'intérêts peuvent survenir dans de nombreuses situations. Par exemple, des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsqu'une Personne Concernée s'engage dans une action ou a un intérêt, une responsabilité ou une obligation extérieurs qui risquent de l'empêcher d'exercer ses responsabilités professionnelles de façon objective et/ou efficace. Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsqu'une Personne Concernée ou un membre de sa famille immédiate reçoit des avantages personnels inappropriés du fait de la fonction de la Personne Concernée au sein de la Société. Chaque cas étant différent, il convient de prendre en compte de nombreux facteurs pour évaluer chaque situation spécifique.

Il n'est pas toujours évident ou facile de remédier à des situations qui impliquent des conflits d'intérêts. Toute transaction ou relation d'importance majeure susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts doit être signalée sans délai au responsable de la conformité. Le responsable de la conformité peut en informer le Conseil ou un comité du Conseil s'il le juge approprié.

Les salariés qui n'ont pas la qualité de membre de la direction ou d'administrateur de la Société et qui ont des questions sur un cas potentiel de conflit, ou qui ont connaissance d'un cas réel ou présumé de conflit, doivent en discuter avec leur supérieur hiérarchique. Si leur supérieur hiérarchique est impliqué dans le cas réel ou présumé de conflit, ils doivent en discuter directement avec le responsable de la conformité.

Protection et utilisation appropriée des actifs et des biens de valeur de la Société

La perte, le vol et l'utilisation abusive des actifs et des biens de valeur de la Société ont un impact direct sur les activités et la rentabilité de la Société. Les Personnes Concernées sont appelées à faire preuve d'un soin particulier pour protéger les actifs et les biens de valeur de la Société qui leur sont confiés. Il incombe à chaque Personne Concernée la responsabilité de protéger les actifs et les biens de valeur de la Société contre tout risque de perte, de vol ou d'utilisation abusive. Les Personnes Concernées sont également appelées à prendre des mesures pour garantir que les actifs et les biens de valeur de la Société ne sont utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes. En tout état de cause, les Personnes Concernées doivent s'abstenir d'utiliser les ressources, les biens de valeur, les actifs, les marchandises et les équipements de la Société pour leur avantage personnel ou à des fins illégales.

Protection des droits de propriété industrielle et intellectuelle

Median exerce ses activités dans le respect absolu des lois sur la protection des marques, des brevets et des autres signes distinctifs et en matière de droits d'auteur.

Median interdit l'utilisation, pour quelque raison et à quelque fin que ce soit, de produits portant des marques et des signes contrefaits, ainsi que la fabrication ou la commercialisation ou, en tout état de cause, l'exercice de toute activité liée à de quelconques produits déjà brevetés par des tiers et sur lesquels Median ne détient aucun droit.

En outre, Median interdit la reproduction de programmes et de contenu de bases de données, ainsi que l'acquisition et la diffusion, sous quelque forme que ce soit, d'éléments de propriété intellectuelle protégés, y compris toute divulgation du contenu concerné avant qu'il ne soit rendu public.

Opportunités commerciales

Il est du devoir des Personnes Concernées de promouvoir les intérêts de la Société lorsque des opportunités commerciales se présentent. Les Personnes Concernées ont interdiction de :

- détourner à leur profit ou au profit d'autres personnes une quelconque opportunité identifiée dans le cadre de l'utilisation des actifs, des biens ou des informations de la Société en raison de leur fonction au sein de la Société, sauf si une telle opportunité a été préalablement communiquée à la Société qui l'a alors refusée ;
- utiliser les actifs, les biens ou les informations de la Société ou sa fonction au sein de la Société pour obtenir un gain personnel inapproprié ; ou
- faire concurrence à la Société, notamment en s'engageant dans des activités similaires à celles de la Société ou en exploitant d'autres opportunités au détriment de la Société.

Confidentialité

Les informations confidentielles produites et collectées dans le cadre des activités de la Société constituent des actifs de valeur pour la Société et revêtent une importance capitale pour ses activités, ses perspectives commerciales et sa capacité à faire concurrence. La protection de telles informations par les Personnes Concernées est essentielle pour garantir la pérennité de la croissance et du succès de la Société.

Les « **informations confidentielles** » comprennent toutes les informations non publiques qui pourraient être utilisées par des concurrents à leur profit ou dont la divulgation pourrait porter préjudice à la Société, à ses clients, ses fournisseurs ou ses partenaires. En outre, les Personnes Concernées sont tenues de protéger de façon rigoureuse la propriété intellectuelle de la Société, comme les secrets commerciaux, les brevets, les marques et les droits d'auteur, ainsi que les plans d'affaires, les programmes et stratégies de recherche, les données précliniques et cliniques, les projets, objectifs et stratégies ayant trait à de nouveaux produits, les dossiers, les bases de données, les informations sur les salaires et les avantages sociaux, les renseignements sur les salariés, les listes de clients, de salariés et de fournisseurs, de même que toute information de nature financière ou tarifaire non publiée.

Les Personnes Concernées doivent s'abstenir de divulguer ou de diffuser des informations confidentielles de la Société, sauf si la Société l'autorise ou si une loi, une règle ou un règlement applicable l'exige. Les Personnes Concernées sont tenues d'utiliser les informations confidentielles uniquement à des fins professionnelles légitimes. Les Personnes Concernées sont tenues de restituer à la Société l'ensemble des informations confidentielles et/ou exclusives de la Société en leur possession lorsqu'elles cessent d'être salariées ou de travailler à quelque titre que ce soit pour la Société.

Toute utilisation ou diffusion non autorisée d'informations exclusives constitue une violation de la politique de la Société et peut être considérée comme une infraction à la loi. Une telle utilisation ou diffusion peut entraîner des conséquences négatives à la fois pour la Société et pour les personnes impliquées, et notamment donner lieu à des poursuites judiciaires et des mesures disciplinaires.

Concurrence loyale

Les principes de l'économie de marché imposent des conditions de concurrence égales à toutes les sociétés, lesquelles sont toutefois tenues d'observer en tout temps des règles d'équité, de concurrence loyale et de transparence à l'égard des autres intervenants sur le marché.

Livrer une concurrence dynamique, et néanmoins licite, à des concurrents et établir des relations commerciales avantageuses, et néanmoins équitables, avec des clients et des fournisseurs contribue à jeter les bases d'un succès sur le long terme. Or, une conduite illégale et contraire à l'éthique, susceptible de générer des gains à court terme, peut porter atteinte à la réputation de la Société et à ses perspectives commerciales sur le long terme, et est, par conséquent, formellement interdite.

De ce fait, la Société a pour politique d'appeler les Personnes Concernées à tout mettre en œuvre pour agir de manière éthique, équitable et licite à l'égard des clients, des fournisseurs, des concurrents et des salariés de la Société dans le cadre de toutes les activités commerciales qu'elles conduisent pour le compte de Median. En application de la législation antitrust nationale et européenne, Median s'interdit d'adopter une conduite ou de conclure des accords susceptibles de porter atteinte aux règles de la concurrence entre les différents intervenants sur les marchés de référence ou de produire des répercussions négatives sur les utilisateurs ou les consommateurs en général, et ce, en adoptant une conduite commerciale loyale et en prévenant et en condamnant les pratiques abusives de quelque nature que ce soit.

Opérations impliquant des informations privilégiées

Utiliser des informations non publiques de la Société pour négocier des titres ou pour fournir un « tuyau » à un membre de la famille, un ami ou toute autre personne est une pratique illégale. Toutes les informations non publiques de ce type doivent être considérées comme des informations privilégiées et ne doivent en aucun cas être utilisées à des fins de gain personnel. Chaque Personne Concernée est tenue de prendre connaissance et de respecter la « Politique en matière d'informations privilégiées » de la Société, dont un exemplaire est remis à l'ensemble des Personnes Concernées, et qui est consultable sur le site Internet de la Société. Pour obtenir des informations plus spécifiques sur la définition de la notion d'« informations privilégiées » et sur l'achat et la vente de titres de la Société ou de titres de sociétés avec lesquelles Median entretient des relations commerciales, la Société invite les Personnes Concernées à se référer à la Politique en matière d'informations privilégiées de la Société.

Intégrité en matière de consignation et de publication d'informations

La Société s'engage à fournir à ses actionnaires, ses actionnaires potentiels et ses parties prenantes des informations complètes et précises sur sa situation financière et ses résultats d'exploitation, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières et les autorités gouvernementales compétentes, notamment l'AMF, l'autorité des marchés financiers en France. La Société a pour politique de veiller à ce que les rapports et documents qu'elle produit ou présente devant les autorités compétentes, ainsi que ses publications de résultats et autres communications publiques similaires, fassent état d'informations complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles. De telles informations sont également utilisées comme référence par Median dans le cadre de la conduite de ses activités et sont essentielles au respect de ses obligations à l'égard de ses clients, ses fournisseurs, ses créanciers, ses salariés et autres personnes avec lesquelles Median entretient des relations

commerciales. Par conséquent, les livres, les registres et les comptes de Median doivent impérativement refléter de manière précise et équitable, avec suffisamment de détails, ses actifs, ses passifs, ses recettes, ses coûts et ses dépenses, conformément aux normes comptables en vigueur, ainsi que toutes les transactions et modifications qui concernent ses actifs et ses passifs.

La Société exige que chaque Personne Concernée observe le système de contrôle interne de Median et que toutes les transactions soient justifiées par des documents appropriés à toute fin légitime pertinente. Les Personnes Concernées à qui il incombe de produire et de publier de telles informations, y compris les principaux membres dirigeants, financiers et comptables de la Société, doivent faire preuve d'un jugement raisonnable et s'acquitter de leurs responsabilités avec honnêteté, éthique et objectivité afin de garantir le respect de la politique en matière de publication d'informations de Median. La responsabilité du contrôle de la publication d'informations par la Société incombe essentiellement aux membres de la haute direction de la Société.

La pérennité du succès commercial de la Société et son avenir sont intimement liés à l'intégrité, la fiabilité et l'exactitude, et ce, à tous les égards importants, des livres, des registres et des états financiers de la Société. Les Personnes Concernées doivent s'interdire d'amener Median à conclure une transaction en ayant pour intention de la consigner ou de la documenter d'une manière trompeuse, frauduleuse ou illégale. En outre, aucune Personne Concernée ne peut créer de documents ou d'écritures comptables erronés ou fictifs dans le cadre d'une transaction conclue par la Société.

Toute Personne Concernée qui a connaissance d'un quelconque manquement aux présentes normes doit le signaler sans délai à son supérieur hiérarchique ou au responsable de la conformité.

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Median applique une transparence absolue dans le cadre de ses transactions commerciales et met en œuvre tous les moyens possibles pour lutter contre le blanchiment d'argent et le trafic de biens volés. La Société interdit à toute Personne Concernée de s'engager dans une quelconque activité susceptible de contribuer à blanchir de l'argent ou à financer des activités terroristes ou criminelles (ci-après, les « Transactions Interdites ») dans le cadre de la conduite de ses affaires. La Société appelle toutes les Personnes Concernées à respecter l'ensemble des lois et règlements applicables en matière de Transactions Interdites. Median a pour objectif de n'établir aucune relation, que ce soit de nature professionnelle ou commerciale, avec des entités impliquées dans des activités terroristes, qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales. Median s'engage également à ne pas financer ou contribuer à l'une de leurs quelconques activités.

Lutte contre la corruption

En application des règlements nationaux et internationaux en matière de lutte contre la corruption, Median interdit toute forme de paiement, de promesse d'argent ou d'autre compensation (directe ou indirecte, y compris, sans s'y limiter, par l'intermédiaire de tiers, comme des entrepreneurs, des partenaires ou des mandataires) à destination d'agents publics, de représentants de partis politiques ou d'agences gouvernementales dans le but d'influencer un acte ou une décision officielle en vue de l'attribution ou du maintien d'une activité commerciale.

Les agissements suivants sont formellement interdits :

- Donner ou offrir, promettre de donner ou d'offrir, directement ou indirectement, de l'argent et des

avantages matériels de quelque nature que ce soit à des agents publics nationaux ou étrangers, des fonctionnaires ou des représentants de gouvernements, des personnes politiquement exposées, leurs familles et des personnes qui leur sont étroitement ou clairement associées, dans le but d'influencer ou de rémunérer un acte relevant de leurs attributions (ce que l'on appelle des paiements de facilitation) et/ou l'omission d'un acte relevant de leurs attributions ou l'accomplissement d'actions contraires à leurs fonctions officielles ;

- Offrir des cadeaux ou d'autres gratifications susceptibles de constituer des formes de paiement à destination d'agents ou d'employés de l'administration publique, de personnes politiquement exposées, de leurs familles et de personnes qui leur sont étroitement et clairement associées ;
- Accepter et donner suite à des demandes d'argent, de faveurs ou de compensations émanant de personnes physiques ou morales qui souhaitent entretenir des relations d'affaires avec Median, ainsi que de toute entité assimilable à un agent public ou un fonctionnaire national ou étranger, de personnes politiquement exposées, de leurs familles et de personnes qui leur sont étroitement et clairement associées.

Median condamne toute forme de corruption et considère qu'il est indispensable de garantir que toutes les relations avec des entités privées (fournisseurs, clients, consultants, partenaires commerciaux, etc.) reposent sur les principes les plus stricts de loyauté, d'intégrité, d'équité et de bonne foi. Dans le cadre de ses relations avec des entités privées, Median interdit également les pratiques de corruption, de favoritisme, de collusion, de sollicitations directes/indirectes, y compris par l'intermédiaire de promesses d'avantages personnels.

Cadeaux

Les gratifications, comme les cadeaux, ne sont autorisées que si leur valeur reste modeste et si elles ne compromettent pas l'intégrité ou la réputation de chacune des parties, ou si elles ne peuvent être interprétées par un observateur impartial comme ayant pour finalité d'obtenir des avantages de manière inappropriée.

Les salariés sont autorisés à accepter des cadeaux non sollicités et non récurrents, autres que de l'argent, qui respectent les pratiques éthiques raisonnables pratiquées sur le marché, notamment :

- Des fleurs, des paniers de fruits et d'autres cadeaux modestes qui visent à célébrer une occasion spéciale.
- Des cadeaux d'une valeur comptable modeste, comme un calendrier, un stylo, une tasse, une casquette ou un t-shirt (ou tout autre gadget ou article publicitaire ou promotionnel).

Offre de marques de courtoisie professionnelles

Tout salarié qui offre une marque de courtoisie professionnelle doit s'assurer que celle-ci ne peut raisonnablement être interprétée comme une tentative d'obtenir un avantage commercial déloyal ou porter atteinte à Median. En tout état de cause, les salariés ne sont pas autorisés à utiliser leurs fonds ou ressources personnels pour s'engager dans une action qu'ils ont l'interdiction de faire avec les ressources de Median. La consignation des marques de courtoisie professionnelles doit être effectuée conformément aux procédures approuvées par la Société. Les salariés sont autorisés à offrir des cadeaux non monétaires (p. ex. des vêtements portant le logo de la Société ou des articles promotionnels similaires) à leurs clients. En outre, les responsables peuvent approuver d'autres

marques de courtoisie, notamment des repas, des rafraîchissements ou des divertissements de valeur raisonnable, sous réserve que :

- La démarche n'enfreigne pas de loi ou de règlement ou les normes de conduite de l'organisation du bénéficiaire ;
- Les marques de courtoisie professionnelles soient conformes aux pratiques du secteur, peu fréquentes et non excessives ; et
- Les marques de courtoisie professionnelles soient consignées de manière appropriée dans les livres et registres de Median.

Les Personnes Concernées doivent faire preuve d'une attention et d'une vigilance particulières lorsqu'elles traitent avec des professionnels de la santé et doivent avoir connaissance des lois et règlements applicables à leurs fonctions. En application du décret no 2016-1939 du 28 décembre 2016 (qui réforme le « Sunshine Act »), Median s'engage à créer une relation de confiance avec l'ensemble de ses partenaires, qu'il s'agisse de médecins, d'autorités de santé ou de gouvernements, afin de garantir des liens durables et transparents et de répondre ainsi aux standards élevés d'intégrité attendus par les patients et les parties prenantes, conformément à la loi du 29 décembre 2011 relative au « Renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé » et à son décret d'application no 2013-414 du 21 mai 2013, connu sous l'appellation de « Sunshine Act à la française » ou de « Décret Transparence ».

Demandes émanant des médias

Median est une société réputée dans son secteur d'activité et il peut ponctuellement arriver que les salariés reçoivent des demandes de journalistes ou d'autres professionnels des médias. Dans le but de garantir que Median s'exprime d'une seule voix et de fournir des informations précises au sujet de la Société, chaque Personne Concernée doit transmettre toutes les demandes émanant de médias à l'équipe de communication d'entreprise. Aucune personne n'est autorisée à publier un communiqué de presse ou à communiquer avec des médias de quelque façon que ce soit (interviews, articles, vidéos, etc.) sans consulter au préalable cette équipe.

Protection des données à caractère personnel

Median collecte, traite et utilise les données à caractère personnel de diverses personnes, notamment de ses salariés, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires, pour exécuter ses activités opérationnelles. La Société s'engage à protéger la confidentialité de ses salariés, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires. La Société respecte l'ensemble des lois et règlements applicables en matière de collecte, de traitement et d'utilisation de données à caractère personnel.

Protection de l'environnement

Median a pour politique d'exercer ses activités de manière responsable sur le plan environnemental et de réduire au minimum ses impacts sur l'environnement. Median accorde une extrême importance à la protection de l'environnement et, par conséquent, s'abstiendra de tirer un quelconque avantage qui pourrait découler d'un non-respect de législations environnementales.

Environnement de travail et sécurité

Median s'engage sans réserve à maintenir ses objectifs en matière de protection de son environnement de travail et de sécurité.

Median prend toutes les mesures appropriées pour, d'une part, éviter tout risque inhérent à l'exercice de ses activités commerciales et, d'autre part, assurer la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Environnement de travail sans produits stupéfiants

Median a pour politique de garantir un environnement de travail qui soit exempt de tout problème lié à la consommation et à l'abus de substances réglementées ou d'alcool. Il est formellement interdit de distribuer, de fournir, de posséder ou de consommer des drogues illicites ou d'autres substances réglementées, sauf à des fins médicales autorisées, dans des bureaux ou sur des sites au sein desquels des Personnes Concernées exercent des activités professionnelles. En tout état de cause, aucune Personne Concernée n'est autorisée à être sous l'influence de l'alcool, de drogues illicites ou de substances réglementées (autres que les substances réglementées approuvées à des fins médicales) lorsqu'elle se trouve au sein de tels bureaux ou sites. La consommation d'alcool est interdite au sein des locaux de la Société, sauf dans le cadre d'événements approuvés par la Société.

Valorisation des ressources humaines

Les ressources humaines constituent le moteur principal du développement de la Société. La gestion des ressources humaines repose sur des principes de respect des personnes et de professionnalisme à l'égard de chacun des collaborateurs, et ce, dans le cadre général des législations applicables.

Median a conscience que le niveau élevé de professionnalisme de ses salariés et leur dévouement envers la Société sont des atouts essentiels indispensables à la poursuite des objectifs de la Société.

Median accorde la plus grande importance à la diversité des profils, des compétences et des capacités que peuvent lui apporter des salariés issus de différentes régions du monde. Median recrute des salariés qui font preuve d'un état d'esprit et d'un jugement raisonnables et au sujet desquels la Société est convaincue qu'ils agiront de façon responsable. La Société s'engage à soutenir la diversité au sein de son personnel et de ses équipes de direction et à développer tous les talents au sein de son organisation. En outre, la Société s'engage à garantir à tous ses salariés des conditions de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération, de bien-être et de développement de carrière dans le respect de principes d'égalité et de diversité.

Tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement

Median s'engage à traiter ses salariés et les candidats à un poste avec équité et respect. Median a mis en place des politiques globales qui interdisent la discrimination, le harcèlement et les représailles dans le but de favoriser un environnement de travail positif et productif. Median accorde une grande importance aux valeurs de coopération, de travail en équipe et de confiance, lesquelles contribuent à un environnement de travail positif. Aucune forme d'hostilité ni de harcèlement n'est tolérée.

Bonnes pratiques cliniques (BPC)

Dans le cadre de toute initiative de recherche à l'échelle mondiale, la sécurité des patients prenant part à des essais cliniques doit être garantie par le respect de normes éthiques, scientifiques et cliniques très strictes conformément aux bonnes pratiques cliniques.

Sécurité des informations

Median est résolument engagée à garantir la sécurité de ses actifs informatiques et l'utilisation appropriée des services informatiques ou de télécommunication, dans le respect de la législation en vigueur, et à garantir l'intégrité et l'authenticité des données traitées en vue de protéger les intérêts de la Société et ceux de tiers.

Median prend des mesures appropriées pour garantir un accès aux données électroniques et informatisées dans le respect absolu des règlements applicables et de la protection de la confidentialité des personnes impliquées, le cas échéant.

Median interdit les agissements suivants :

- Intrusion illégale dans des systèmes informatiques ou de télécommunication protégés par des mesures de sécurité ;
- Destruction, détérioration, suppression ou altération d'informations, de données ou de logiciels appartenant à des tiers ;
- Présentation de faux documents électroniques pouvant avoir force probante ;
- Suppression, reproduction, distribution ou remise illégale de codes, mots-clés ou autres moyens permettant d'accéder à un système informatique ou de télécommunication protégé par des mesures de sécurité.

Contrôles internes

Median a pour politique de diffuser, à tous les niveaux de l'organisation, non seulement une culture se caractérisant par l'existence et l'importance de systèmes de contrôles, mais également de promouvoir une approche en vue de leur application.

Median entend poursuivre, par l'intermédiaire de ses systèmes de contrôles internes, les objectifs généraux d'efficacité et d'efficience de ses activités, de protection des biens et des ressources de la Société, de respect des lois, des règlements et des procédures internes, ainsi que de fiabilité des données comptables et financières.

PROCEDURES DE CONFORMITE

Diffusion du présent Code

Toutes les Personnes Concernées se voient remettre un exemplaire du présent Code au moment de leur prise de fonction au sein de la Société et sont priées d'en prendre connaissance et de signer une attestation à cet égard. Des mises à jour du présent Code peuvent être communiquées de façon ponctuelle. Les Personnes Concernées peuvent également obtenir un exemplaire du présent Code sur demande auprès du service juridique ou en consultant les outils internes ou le site Internet de Median.

Contrôle en matière de conformité et mesures disciplinaires

Le présent Code est strictement appliqué au sein de l'ensemble de la Société et Median traite toute violation de celui-ci sans délai. Les membres de la direction de la Société, sous la supervision du Conseil ou d'un comité du Conseil ou, dans le cas de questions relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes, aux audits ou aux lois sur les valeurs mobilières, prennent de temps à autre des mesures raisonnables pour (i) contrôler la conformité au présent Code, et, (ii) le cas échéant, imposer et appliquer des mesures disciplinaires appropriées en cas de violation du Code.

Les mesures disciplinaires en cas de violation du présent Code sont prises à la seule discrétion de la Société et peuvent inclure, sans s'y limiter, des recommandations, des avertissements oraux ou écrits, des suspensions avec ou sans maintien de salaire, des rétrogradations et/ou des licenciements. Toute violation du présent Code qui implique une conduite illégale est portée à la connaissance des autorités compétentes.

Les membres de la direction de la Société doivent rendre compte périodiquement au Conseil ou à un comité du Conseil de leurs efforts en matière de conformité, y compris, mais sans s'y limiter, en signalant régulièrement les cas de violation présumée du présent Code et les mesures prises à cet égard.

Communication : signalement de préoccupations et obtention de conseils

Faire preuve de proactivité

Chaque Personne Concernée est appelée à agir de manière proactive en posant des questions, en cherchant à obtenir des conseils et en signalant les violations présumées du Code et des autres politiques et procédures de la Société, ainsi que tout cas de violation réelle ou présumée d'une loi, d'une règle ou d'un règlement applicable survenant dans le cadre des activités de la Société ou dans ses locaux. **Si une Personne Concernée soupçonne que des agissements violant ou susceptibles de violer le Code ont eu lieu, peuvent avoir lieu ou sont sur le point d'avoir lieu, elle doit le signaler à la Société.**

Obtenir des conseils

Un salarié qui souhaite obtenir des conseils sur des questions d'éthique ou signaler des cas de violations présumées du présent Code doit en règle générale s'adresser en premier lieu à son supérieur hiérarchique. Toutefois, si les agissements en question impliquent le supérieur hiérarchique du salarié, si un salarié qui a signalé des agissements à son supérieur hiérarchique pense qu'il ne les a pas traités correctement, ou si un salarié pense qu'il ne peut pas en discuter avec son supérieur hiérarchique, il peut en faire part au responsable de la conformité.

Communications avec le responsable de la conformité

Toute Personne Concernée peut communiquer directement avec le responsable de la conformité au moyen de l'une des méthodes suivantes :

Par courrier, à l'adresse suivante :

Les 2 Arcs, Bât. B, 1800 route des Crêtes, 06560 Valbonne

Att. : responsable de la conformité

Par e-mail, à l'adresse suivante : legal-compliance@mediantechnologies.com

Signalement de violations par des membres de la haute direction ou des administrateurs

Toute préoccupation liée à des violations du présent Code par un membre de la haute direction ou un administrateur doit être signalée sans délai au responsable de la conformité. Toute préoccupation de ce type impliquant le responsable de la conformité doit être signalée au Conseil.

Signalement de préoccupations en matière de comptabilité, de législation sur les valeurs mobilières et autres sujets similaires

Toute préoccupation ou question liée à des violations potentielles du présent Code qui portent sur des sujets relatifs à la comptabilité, aux contrôles comptables internes, à des fraudes, aux audits ou aux législations sur les valeurs mobilières (y compris, le FCPA, la loi américaine contre les pratiques de corruption à l'étranger) doit être signalée au service de contrôle interne et au responsable de la conformité.

Coopération

Les Personnes Concernées sont appelées à coopérer avec la Société dans le cadre de toute enquête portant sur un cas de violation présumée du présent Code, de toute autre politique ou procédure de la Société ou de quelconques lois, règles ou règlements applicables.

Utilisation abusive des canaux de signalement

Les Personnes Concernées doivent s'abstenir d'utiliser les canaux de signalement en faisant preuve de mauvaise foi ou d'une manière mensongère ou déraisonnable.

Interdiction de représailles

La Société interdit expressément toute mesure de représailles à l'encontre d'une quelconque personne qui signale de bonne foi un cas réel ou présumé d'inconduite. Plus précisément, la Société s'engage à ne pas licencier, rétrograder, suspendre, menacer, harceler ou discriminer de quelque autre façon que ce soit une telle personne dans le cadre de ses conditions de travail. Toute personne qui prend part à de telles représailles est susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris un licenciement.

Dérogations et modifications

Aucune dérogation à l'une des dispositions du présent Code au profit d'un administrateur ou d'un membre de la direction (y compris, sans s'y limiter, aux fins du présent Code, les principaux dirigeants, financiers et comptables de la Société) ne saurait prendre effet à moins d'être (i) approuvée par le Conseil et (ii) communiquée sans délai aux actionnaires de la Société conformément à la législation française applicable en matière de valeurs mobilières et/ou aux règles et règlements des bourses ou marchés sur lesquels les titres en circulation de la Société sont négociés ou cotés, selon le cas.

Toute dérogation au présent Code visant d'autres salariés peut être accordée par le responsable de la conformité, le Conseil ou, si les circonstances le permettent, un comité du Conseil.

Toutes les modifications du présent Code doivent être effectuées conformément aux lois applicables, être approuvées par le Conseil ou un comité du Conseil et, le cas échéant, être communiquées sans délai aux actionnaires de la Société conformément à la législation française applicable en matière de valeurs mobilières et/ou aux règles et règlements des bourses ou marchés sur lesquels les titres en circulation de la Société sont négociés ou cotés, selon le cas.

Annexe A

ATTESTATION DE RÉCEPTION ET DE LECTURE

[à signer par les administrateurs et les dirigeants de la Société]

Je soussigné(e), _____, atteste avoir reçu et lu le Code de conduite et d'éthique professionnelle de Je comprends le contenu du Code et je m'engage par la présente à respecter les politiques et procédures qui y sont énoncées.

Je comprends que je dois m'adresser au responsable de la conformité de la Société si j'ai des questions d'ordre général sur le Code ou des questions portant sur le signalement d'un cas présumé de conflit d'intérêts ou d'une quelconque autre violation du Code.

(Signature)

(Nom)

(Fonction)

(Date)