CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE D'AGEM AUXILIAR GENERAL DE ELECTROMEDICINA, S.L.

1. Introduction et objet

Le présent Code d'Éthique et de Conduite (ci-après, « le Code ») constitue le **cadre normatif interne** à travers lequel AGEM Auxiliar General de Electromedicina, S.L. (ci-après, « AGEM »), ainsi que ses filiales composant le Groupe, aux seules fins de Compliance, exprime de manière explicite son engagement institutionnel envers la légalité, l'éthique des affaires et la conformité réglementaire pénale. Cet instrument a pour finalité principale de consolider une **culture organisationnelle** fondée sur l'intégrité, la responsabilité et la transparence, en fixant des critères d'action communs exigibles de l'ensemble des membres de l'organisation, y compris ses organes d'administration, dirigeants, salariés, filiales et tiers liés contractuellement.

Afin de déterminer le périmètre des entreprises du Groupe, sont visées les suivantes :

- AGEM, S.L.
- GRUPO AGEM, S.L.
- HER BIOMEDICAL, S.L.
- EDETRA ANGOLA
- AGEM ANGOLA
- AGEM GUINEA, S.A.
- AGEM KZ
- MA GLOBAL MAROC
- SUCCURSALE GRUPO BOLIVIE
- FILIALE GRUPO MOZAMBIQUE
- LINMED TRADE S.L.

Comme indiqué, aux seules fins de Compliance, toute référence dans le présent texte à AGEM, telle qu'elle sera également reprise dans le reste des Politiques correspondantes, sera réputée englober l'ensemble des sociétés précitées.

Le Code s'inscrit dans le système de gestion de la Conformité Pénale promu par AGEM, conformément aux normes établies dans la **norme UNE 19601:2025** et en cohérence avec les dispositions de l'**article 31 bis du Code pénal**, agissant comme un instrument d'autorégulation contribuant à la prévention, la détection et la réaction face aux risques pénaux potentiels.

2. Principes et valeurs directeurs

AGEM structure son activité conformément à un ensemble de **principes éthiques et de valeurs d'entreprise** qui constituent la base de son modèle de gouvernance et de conformité, parmi lesquels se distinguent :

- Le respect absolu de la légalité en vigueur dans toutes les juridictions où elle opère.
- La **tolérance zéro** face à toute manifestation de corruption, de fraude ou de comportement délictueux.
- L'intégrité professionnelle et l'honnêteté dans la prise de décision.
- La transparence dans les processus internes et dans les relations avec les tiers.
- Le respect des droits fondamentaux des personnes, l'égalité de traitement et la diversité.
- La protection de l'environnement et la promotion de la durabilité.

Ces principes inspirent non seulement le présent Code, mais orientent également l'ensemble des actions d'AGEM, guidant la conduite attendue de tous ses membres.

3. Champ d'application subjectif et objectif

Le Code d'Éthique a un caractère **contraignant** et s'applique de manière obligatoire à :

- Les membres de l'organe d'administration.
- Le personnel dirigeant et les salariés de tous les domaines et niveaux hiérarchiques.
- Les filiales et délégations internationales.
- Les personnes physiques ou morales agissant au nom d'AGEM ou entretenant une relation commerciale, contractuelle ou professionnelle avec l'organisation, dans la mesure où la nature du lien le permet.

Il est également établi comme obligation des personnes liées de communiquer expressément ce Code à leurs collaborateurs, sous-traitants ou entités intervenantes respectifs.

4. Règles générales de conduite éthique et professionnelle

Tous les membres d'AGEM doivent observer, dans l'exercice de leurs fonctions et dans leurs relations professionnelles, une conduite éthique exemplaire, respectueuse de la réglementation applicable et alignée sur les valeurs d'entreprise définies. En particulier :

4.1. Conformité réglementaire

Les personnes assujetties devront agir conformément à l'ordre juridique national et international, aux dispositions réglementaires du secteur, aux protocoles et manuels internes, ainsi qu'aux meilleures pratiques éthiques reconnues dans le domaine des affaires.

4.2. Relations avec les tiers

L'interaction avec les fournisseurs, clients, autorités et autres parties prenantes doit reposer sur des critères de légalité, d'équité, de bonne foi et de transparence. Sont expressément interdits :

- La promesse, la remise, l'acceptation ou la sollicitation de tout type d'incitation, avantage, cadeau ou bénéfice indu susceptible d'altérer l'objectivité ou d'influencer des décisions professionnelles.
- Le recours à des intermédiaires à des fins de dissimulation de pratiques irrégulières.

4.3. Conflits d'intérêts

Les salariés et dirigeants devront éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels, familiaux ou ceux de tiers avec lesquels ils ont des liens pourraient interférer ou entrer en collision avec les intérêts d'AGEM. Ils devront informer immédiatement l'organisation de toute circonstance susceptible d'être perçue comme un conflit d'intérêts.

4.4. Confidentialité et protection de l'information

Toute information à laquelle il est accédé dans le cadre de l'activité professionnelle devra être traitée comme confidentielle, sauf si elle relève du domaine public ou s'il existe une obligation légale de la divulguer. Le strict respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles sera également garanti.

4.5. Responsabilité environnementale et engagement social

AGEM encouragera l'adoption de bonnes pratiques environnementales, la réduction de l'impact écologique et le développement durable. Elle promouvra également l'inclusion, l'équité et la responsabilité sociale dans ses relations professionnelles et communautaires.

5. Prévention des risques pénaux

AGEM reconnaît l'importance d'adopter une position proactive dans la prévention de la commission d'infractions, en particulier celles susceptibles d'être imputables à la personne morale. Parmi les risques identifiés comme prioritaires figurent :

- Les infractions de corruption dans les affaires, la corruption active ou passive.

- Les infractions de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme.
- Les infractions fiscales à caractère pénal.
- L'escroquerie, la gestion déloyale et le faux documentaire.
- Les infractions contre la santé publique liées aux produits distribués par l'entreprise.

Afin d'atténuer ces risques, AGEM s'est engagée à mettre en place et à maintenir des mécanismes efficaces de prévention et de contrôle, comprenant notamment :

- Des politiques et procédures internes spécifiques.
- Des audits périodiques.
- Des évaluations de risque continues.
- Des systèmes de traçabilité documentaire et comptable.

6. Canal de signalement et protection du lanceur d'alerte

AGEM met à la disposition des salariés et des tiers un **canal éthique de signalement**, sûr, confidentiel et accessible, permettant de signaler :

- Les comportements contraires au présent Code.
- D'éventuelles infractions légales.
- Des comportements susceptibles d'engager la responsabilité pénale de l'organisation.

La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte est garantie, de même que l'**interdiction absolue de représailles**. La gestion du canal sera assurée par l'organe de conformité pénale de l'entreprise, de manière objective et indépendante.

7. Organe de conformité et ses fonctions

AGEM disposera d'un organe de conformité pénale qui assumera, entre autres, les fonctions suivantes :

- Supervision de la mise en œuvre et de l'efficacité du présent Code.
- Interprétation normative et résolution des consultations.
- Réception, investigation et traitement des signalements.
- Coordination des actions correctives et disciplinaires.

Cet organe devra disposer d'une **indépendance fonctionnelle**, de ressources adéquates et d'un accès direct à l'organe d'administration.

8. Formation, communication et diffusion du Code

AGEM garantira la diffusion effective du présent Code par :

- Sa publication dans les médias internes et externes.
- Des actions de formation spécifiques par profil de risque.
- Des mécanismes de sensibilisation et de rappel périodique.

La formation en matière d'éthique et de conformité constituera une obligation formelle pour l'ensemble du personnel.

9. Régime disciplinaire

Le non-respect du présent Code d'Éthique pourra donner lieu à l'adoption de mesures disciplinaires proportionnées à la gravité des faits, conformément à la législation du travail, aux conventions collectives applicables et à la réglementation interne.

Dans les cas revêtant une gravité particulière, AGEM pourra exercer les actions légales correspondantes, y compris de nature pénale ou civile.

10. Adhésion et engagement exprès

Tous les destinataires du Code devront :

- Déclarer par écrit leur connaissance, compréhension et engagement envers les principes énoncés dans le présent document.
- S'engager à son respect effectif.
- Signaler toute violation dont ils auraient connaissance.

11. Validité, révisions et amélioration continue

Le présent Code entrera en vigueur dès son approbation par l'organe d'administration d'AGEM. Il fera l'objet d'une révision périodique et pourra être mis à jour en fonction de l'évolution normative, jurisprudentielle, des risques détectés ou de la structure organisationnelle.