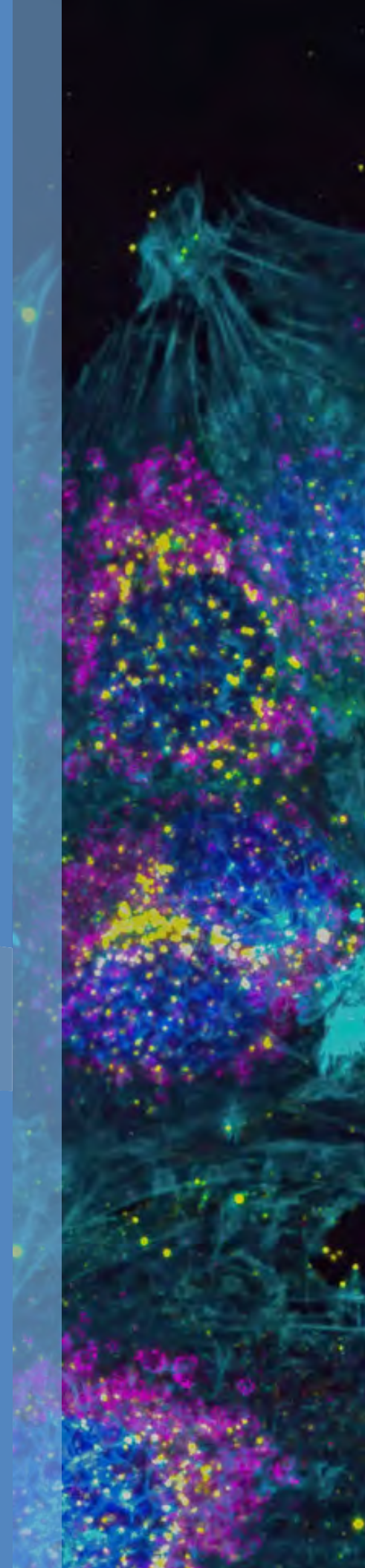




# CODE DE CONDUITE

Le guide de notre  
culture et nos  
valeurs



# AVANT-PROPOS

Amicus Therapeutics, Inc. et toutes ses filiales mondiales (« Amicus ») sont engagées à mener leurs affaires avec un niveau élevé d'intégrité et en conformité totale avec la loi. Dans le cadre de cet engagement et conformément à notre Déclaration de principes et à nos Comportements axés sur la mission, le présent Code de conduite définit les règles qui s'appliquent aux employés, travailleurs indépendants, cadres directeurs et directeurs d'Amicus (chacun de ces derniers étant désigné par le terme « Collaborateur », collectivement les « Collaborateurs »). En plus du Code, Amicus dispose d'une infrastructure dédiée à la conformité et de politiques et procédures opérationnelles standard auxquelles les Collaborateurs doivent se conformer selon les responsabilités de leur travail ou les services sous contrat. Étant donné que nous opérons dans de nombreux pays autour du monde, il est possible qu'une loi locale diffère des règles indiquées dans notre infrastructure de la conformité. Si vous remarquez un conflit de ce type, veuillez informer le Service de la conformité et toujours suivre la règle la plus stricte.

Nous avons organisé le Code selon notre engagement pour les quatre Principes fondamentaux qui gouvernent la mission et la vision de notre société, en l'occurrence : notre engagement envers les patients, les employés, la société et les actionnaires, ainsi que notre engagement envers les communautés.

Veuillez prendre le temps de lire ce Code autant que nécessaire pour que les engagements qu'il décrit fassent partie de vos activités quotidiennes.

## **NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX:**

- **ENGAGEMENT ENVERS LES PATIENTS**
- **ENGAGEMENT ENVERS NOS EMPLOYÉS ET NOTRE SOCIÉTÉ**
- **ENGAGEMENT ENVERS LES ACTIONNAIRES**
- **ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS**

# LETTRE DE NOTRE PRÉSIDENT - DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chère équipe Amicus,

Je suis fier de travailler dans une entreprise qui connaît ses valeurs et qui les respecte chaque jour. Lorsque nous avons développé nos comportements axés sur la mission, nous étions guidés par l'idée que des valeurs d'entreprise trop complexes peuvent entraîner un manque de concentration dans lequel nos croyances les plus importantes sont perdues. C'est pourquoi nous avons accordé la priorité aux patients, à l'innovation, à l'intégrité et à la performance.

Les patients sont au cœur de tout ce que nous faisons et afin de leur apporter les meilleurs médicaments, nous devons surmonter tous les obstacles, petits et grands, avec l'état d'esprit innovant d'entrepreneurs passionnés. L'intégrité mérite une mention spéciale dans la note de couverture d'un Code de conduite. Comme nous le disons toujours, et devons continuer à le répéter, l'intégrité et la performance vont de pair. C'est pourquoi le slogan de ce Code est la performance avec une grande intégrité. La performance est essentielle à la force de notre entreprise mondiale, mais les résultats sont nuls et nonavenus à moins d'être obtenus en totale conformité avec la lettre et l'esprit de la loi. Au-delà de la conformité de l'entreprise, l'intégrité signifie également faire preuve de respect et favoriser l'équité et l'inclusion pour tout le monde sur le lieu de travail.

Je demande à chaque membre de l'équipe Amicus d'adopter l'essence de notre Code et de s'engager dans une culture forte de conformité. Lisez le Code. Reportez-vous-y. Discutez-en avec vos collègues. Assimilez la signification, l'objectif et l'esprit du Code et laissez cet esprit vous guider chaque jour dans votre manière de mener des affaires. Et si vous observez quelque chose qui entre en conflit avec les valeurs de notre Code, je vous demande de le signaler par l'entremise de l'une des méthodes indiquées ici.

En intégrant pleinement les valeurs de notre Code à notre travail quotidien, nous tiendrons notre promesse aux patients grâce à une société durable dont nous pouvons tous être fiers.

Cordialement,



Bradley Campbell

# TABLE DES MATIÈRES

## 1. Introduction

- 1.1 Pourquoi avons-nous besoin d'un Code de conduite ?
- 1.2 Qui doit suivre notre Code de conduite ?
- 1.3 Quels sont nos Comportements axés sur la mission ?
- 1.4 Comment exprimer les questions et préoccupations ?
- 1.5 Qu'est-ce qu'une crise et comment la signaler ?
- 1.6 Que veut dire notre promesse d'interdiction des représailles ?

## 2. Engagements envers les patients

- 2.1 Organisations de défense des patients
- 2.2 Sécurité des patients
- 2.3 Interactions avec les professionnels de santé
- 2.4 Transparence

## 3. Engagement envers les employés et notre société

- 3.1 Discrimination et harcèlement
- 3.2 Égalité, diversité et inclusion
- 3.3 Pratiques concernant la main-d'œuvre
- 3.4 Confidentialité des données et données à caractère personnel
- 3.5 Santé, sécurité et environnement
- 3.6 Protection de la propriété physique et intellectuelle de la société
- 3.7 Dossiers et informations confidentiels de la société
- 3.8 Tenue de registres exacts
- 3.9 Conflits d'intérêts

## 4. Engagement envers les actionnaires

- 4.1 Lois et réglementations pharmaceutiques
- 4.2 Lois anticorruption
- 4.3 Lois sur la concurrence loyale et antitrust
- 4.4 Lois sur les délits d'initié
- 4.5 Investigations des pouvoirs publics

## 5. Engagement envers les communautés

- 5.1 Contributions et dons caritatifs
- 5.2 Relations avec les médias
- 5.3 Protection de l'environnement

## 6. Conclusion



## 1. INTRODUCTION

### 1.1 Pourquoi avons-nous besoin d'un Code de conduite ?

Le Code de conduite (« Code ») est à une société ce que la constitution est à un pays. Il établit les règles et valeurs fondamentales. Dans notre Code, le principe le plus important est que nous nous conformons toujours à la loi, aussi bien à sa lettre qu'à son esprit. Nous sommes fiers d'être une société axée sur la performance, mais nous le sommes également parce que notre performance est toujours réalisée avec intégrité. La raison en est simple : la performance sans intégrité n'est pas une réussite. Elle n'est pas durable non plus. Notre Code est important parce qu'il consigne par écrit les fondements de notre culture de la conformité et notre engagement à ne jamais accorder la priorité au profit à court terme aux dépens de la réussite durable à long terme.

### 1.2 Qui doit suivre notre Code de conduite ?

L'éthique relève de la responsabilité de tout le monde et ce Code est l'un des moyens avec lesquels nous communiquons à tous les Collaborateurs les attentes du Conseil d'administration et de l'équipe de haute direction d'Amicus concernant l'obligation qu'ont tous les Collaborateurs d'effectuer les activités liées à la société avec intégrité et conformément aux lois mondiales applicables. L'intégrité ne concerne pas uniquement les grandes décisions que nous prenons en tant que société. Il s'agit de la somme de toutes les petites décisions que chacun d'entre nous prend chaque jour et qui viennent renforcer notre culture de la conformité.

En donnant l'exemple dans leurs activités quotidiennes et prises de décisions en matière de conformité au Code, les responsables jouent un rôle essentiel dans l'application et la promotion de notre culture de la conformité. Les responsables s'assurent que les employés et les travailleurs indépendants qu'ils supervisent suivent à temps toute la formation sur le présent Code et toutes les autres politiques et procédures opérationnelles standard (POS) qui

leur sont applicables. Les responsables doivent également encourager les Collaborateurs à s'exprimer immédiatement dès qu'ils apprennent ou suspectent une violation du présent Code ou de la loi.

Chez Amicus, nous exigeons également par contrat de toutes les personnes et entreprises avec lesquelles nous travaillons de se conformer à la loi dans toutes les activités qu'elles effectuent en notre nom. Rappelez-vous : en travaillant avec des tiers, nous ne pouvons jamais leur demander ou permettre de faire des choses que nous ne pouvons pas faire nous-mêmes.





### 1.3 Quels sont nos Comportements axés sur la mission ?

Depuis 2005, nous sommes guidés par les valeurs fondamentales qui se trouvent dans notre Déclaration de principes. En 2019, nous avons identifié des Comportements axés sur la mission qui renforcent notre culture innovante axée sur le patient et sur la performance et promouvant une haute intégrité. Ces comportements nous amènent à être des entrepreneurs passionnés orientés sur les résultats, remplissant avec succès notre mission envers les patients et les parties prenantes avec la plus grande intégrité.

Nos Comportements axés sur la mission sont les suivants :

- i. Mission – Nous donnons toujours la priorité aux patients
- ii. Innovation – Nous essayons des choses nouvelles, apprenons et progressons chaque jour
- iii. Performance – Nous sommes des employés très performants axés sur les résultats
- iv. Intégrité – Nous faisons les choses de la bonne manière

#### i. Mission

Nous donnons toujours la priorité aux patients :

- Nous déployons une détermination et un engagement pour offrir des expériences extraordinaires aux patients
- Nous travaillons dans un sentiment d'urgence

- Nous réaffirmons sans cesse notre esprit d'entreprise
- Nous montrons l'exemple et encadrons les employés pour qu'ils donnent la priorité au patient

#### ii. Innovation

Nous essayons des choses nouvelles, apprenons et progressons chaque jour :

- Nous essayons des choses nouvelles en acceptant et en testant de nouvelles idées et approches et en appliquant des approches de collaboration et de réflexion sur la conception
- Nous adoptons un état d'esprit de croissance en montrant l'exemple, en encourageant les habitudes d'apprentissage continu et en suivant l'amélioration progressive vers la réalisation des objectifs de développement
- Nous prenons des risques en définissant des risques mesurés, en fixant des limites, et en tirant des leçons de nos erreurs





- Nous recueillons et donnons un feedback qui renforce la conscience de soi, contribue au développement des employés et les encourage à remettre en question les idées de nos dirigeants et de nos équipes

### iii. Performance

Nous sommes des employés très performants axés sur les résultats :

- Nous définissons des objectifs qui expriment une identité et une vision d'équipe inspirantes, motivent les employés, et suivent et communiquent les progrès de manière visible et fréquente
- Nous encourageons la réflexion d'entreprise en alignant et en reliant les objectifs de l'équipe avec les priorités mondiales d'entreprise, et en encourageant le travail en équipe et la collaboration entre les équipes
- Nous pratiquons la valorisation en déléguant autant que possible les responsabilités, en instaurant la confiance par l'autonomie, en faisant prendre les décisions à tous les niveaux et en tenant les autres pour responsables
- Nous recueillons et donnons du feedback pour aider les employés à utiliser et à développer leurs points forts, à évaluer la performance par rapport aux objectifs de manière cohérente et transparente, à reconnaître les réalisations et à célébrer les réussites

### iv. Intégrité

Nous faisons les choses de la bonne manière :

- Nous comprenons l'importance d'agir avec intégrité (de manière conforme) et de diriger avec intégrité (en renforçant une culture d'intégrité)
- Nous imposons les normes les plus strictes à nous-mêmes et aux autres
- Nous encourageons la prise de parole sur les pressions qui remettent en cause notre intégrité et montrons l'exemple d'une écoute active
- Nous faisons des choses qui renforcent notre crédibilité et notre réputation à l'extérieur
- Nous prenons soin de nos employés et de leurs familles
- Nous acceptons des points de vue différents





#### 1.4 Comment exprimer les questions et préoccupations ?

Si vous apprenez ou suspectez une violation du Code ou de la loi, il est de votre devoir d'en parler. Vous disposez de plusieurs moyens pour exprimer une préoccupation. Bien que nous vous encourageons à parler directement à un membre du service de la conformité, du service juridique, de celui des ressources humaines, ou à votre responsable direct, nous comprenons qu'un rapport anonyme puisse vous paraître plus approprié dans certaines situations. Si c'est le cas, vous pouvez être sûr(e) qu'un rapport effectué de façon anonyme restera anonyme : personne ne tentera de découvrir qui est à l'origine du rapport. Vous pouvez également être sûr(e) que vous ne ferez l'objet d'aucunes représailles.

Les rapports anonymes peuvent être effectués via notre Ligne d'assistance mondiale. Tous les numéros de notre ligne d'assistance sans frais sont accessibles sur la page d'accueil de notre intranet – le FOLD – où il suffit d'appuyer sur le « Bouton de la ligne d'assistance. » Les rapports via la ligne d'assistance peuvent être effectués en appelant le numéro américain sans frais si vous appelez des États-Unis, ou en appelant le numéro sans frais du pays spécifique si vous appelez de l'un des pays où nous opérons en dehors des États-Unis. Vous pouvez également effectuer un rapport par voie électronique sur le portail Web de la ligne d'assistance ([www.amicusrx.ethicspoint.com](http://www.amicusrx.ethicspoint.com)). Les deux méthodes de soumission d'un rapport sont disponibles 24 h/24 et 7 j/7, et sont acheminés par notre fournisseur de ligne d'assistance mondiale, EthicsPoint.

Amicus prend très au sérieux les violations de notre Code et de la loi. Toutes les allégations concernant la mauvaise conduite feront l'objet d'une investigation rapide et approfondie. Les investigations sont menées de manière aussi confidentielle que possible, selon le besoin qu'a la Société de partager les informations aux fins de l'enquête et conformément à la loi en vigueur.

#### 1.5 Qu'est-ce qu'une crise et comment la signaler ?

Une « crise » est une menace inattendue à grande échelle pour Amicus qui pourrait gravement interrompre/affecter nos opérations commerciales et/ou notre réputation. En règle générale, une crise implique un élément de surprise, un temps très court de prise de décision et l'incapacité de notre infrastructure et de nos systèmes existants à gérer la situation. Les exemples d'événements qui pourraient causer une crise sont par exemple, sans pour autant s'y limiter, un tremblement de terre, une tornade, une inondation, un accident industriel, un incendie, une explosion, la faillite d'un fournisseur principal, une attaque de cybersécurité et un acte de terrorisme.

Si vous prenez connaissance d'un événement qui pourrait engendrer une crise au sein d'Amicus, il est de votre devoir de vous exprimer. Cela est particulièrement vrai si l'événement n'est pas largement connu. Par exemple, alors que la propagation du Covid-19 d'un pays à l'autre était largement signalée dans les médias et connue de tous (et n'avait donc pas besoin d'être signalée), une inondation ou un incendie menaçant votre bureau Amicus local devrait faire l'objet d'un signalement.





Une crise peut être signalée de toutes les manières décrites à la section 1.4 ci-dessus, notamment par l'intermédiaire de la Ligne d'assistance mondiale. Veuillez noter que la Ligne d'assistance mondiale n'est pas un service d'urgence et ne doit donc pas être utilisée pour signaler des événements présentant une menace immédiate pour les vies ou les biens. Les rapports soumis via ce service peuvent ne pas recevoir une réponse immédiate. Si vous avez besoin d'une assistance immédiate, veuillez contacter vos autorités locales.

### 1.6 Que veut dire notre promesse d'interdiction des représailles ?

Vous ne serez jamais inquiété(e) pour avoir recherché des conseils, fait part de vos préoccupations ou signalé une mauvaise conduite. Nous avons mis en place des politiques de la porte ouverte et d'interdiction des représailles pour encourager et protéger les Collaborateurs qui font part de leurs préoccupations. Rappelez-vous : en signalant une préoccupation de bonne foi, vous aidez la société. Si nous enquêtons sur votre préoccupation et qu'aucune mauvaise conduite ni violation juridique n'est découverte, votre

rapport nous aura donné l'occasion de nous assurer de l'absence de toute violation. En revanche, si notre enquête nous permet de découvrir une mauvaise conduite ou des violations juridiques, alors votre rapport aura aidé la société à identifier et à mettre un terme à la mauvaise conduite et à apporter des solutions aux violations.

Notre promesse envers vous est que s'il est démontré qu'une personne, quels que soient son titre et son rôle, a pratiqué des représailles contre un Collaborateur qui a signalé honnêtement et de bonne foi une violation potentielle, Amicus prendra à l'encontre de l'auteur des représailles les mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement dans la mesure autorisée par la loi locale. Si vous suspectez que vous avez fait l'objet ou avez été témoin d'un acte de représailles, veuillez signaler votre préoccupation rapidement au Service de la conformité, au Service juridique et/ou au Service des ressources humaines. Vous pouvez également signaler les actes de représailles de façon anonyme en utilisant notre Ligne d'assistance mondiale.





## 2. ENGAGEMENT ENVERS LES PATIENTS

Chez Amicus, tout ce que nous faisons est destiné avant tout à améliorer la vie des personnes touchées par une maladie rare. Cela signifie comprendre les besoins médicaux des patients grâce à une écoute active, innover en étant à la pointe de la science, offrir un approvisionnement sécurisé et régulier de produits, s'engager dans des communications honnêtes et directes avec les praticiens de la santé sur nos produits et divulguer en toute transparence nos relations scientifiques avec ces praticiens aussi bien aux patients qu'au public.

### 2.1 Organisations de défense des patients

Les patients et les organisations de défense des droits qui les représentent sont au cœur de tout ce que nous faisons. Notre travail est centré sur les mères, pères, fils et filles, c'est-à-dire les personnes qui vivent vraiment avec la maladie rare. Pour effectuer ce travail important et bénéfique, nous devons être à l'écoute et apprendre tout le temps.

Nous devons comprendre les fardeaux qui pèsent réellement sur les patients, les familles et les soignants touchés par les maladies rares que nous cherchons à soulager, et bien saisir les besoins médicaux de ces communautés affectées par les maladies rares. Cette compréhension éclaire et dynamise à son tour tout ce que nous faisons. Elle constitue la base et les prémisses de nos interactions avec les organisations de défense des droits des patients.



En même temps, nous nous engageons à nous conformer aux lois pharmaceutiques mondiales et codes de l'industrie qui régissent nos interactions avec les organisations de défense des droits des patients et nous avons développé des politiques et des POS pour guider ces interactions. Les collaborateurs qui interagissent avec les organisations de défense des droits des patients au nom d'Amicus doivent se conformer à ces politiques et POS, sur lesquelles ils sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».

### 2.2 Sécurité des patients

En tant qu'organisation centrée sur les patients et axée sur la science, nous devons nous assurer que chaque décision que nous prenons est entièrement compatible avec les impératifs de la sécurité des patients et de l'intégrité des données. Ces impératifs s'appliquent à chaque phase pendant le cycle de vie de nos produits. Pendant la période de recherche et développement, la sécurité des patients participant à nos essais cliniques est primordiale et nous menons ces essais en conformité totale aux normes des bonnes pratiques cliniques (BPC) et sous la supervision d'un comité de protection des personnes qualifié ou d'un comité d'éthique indépendant. La sécurité



des patients reste primordiale quand nous fabriquons et distribuons nos produits. C'est la raison pour laquelle nous menons ces activités en conformité totale aux bonnes pratiques de fabrication (BPF) ainsi qu'à nos propres normes internes strictes en matière de qualité. De même, à chaque phase et dans tous les aspects de nos affaires, nous sommes fermement engagés pour l'intégrité des données pour que toutes les parties prenantes puissent compter sur les données d'Amicus exactes, honnêtes et représentant fidèlement notre niveau scientifique. Sans ces engagements envers la sécurité des patients et l'intégrité des données, notre science et notre travail n'auraient aucune valeur.

Amicus a développé des politiques et des POS pour assurer la conformité aux bonnes pratiques de qualité, telles que les BPC et les BPF, les bonnes pratiques de laboratoire (BPL), les bonnes pratiques de distribution (BPD) et les bonnes pratiques de pharmacovigilance (BPP), sur lesquelles tous les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Liens généraux/ MasterControl ».

### 2.3 Interactions avec les professionnels de santé

Afin de fournir les meilleurs soins possible aux patients, Amicus fournit à la communauté médicale des renseignements à jour sur ses produits lors des congrès scientifiques, des visites aux cabinets et d'autres occasions appropriées. Amicus interagit également avec les professionnels de santé dans le cadre de ses programmes d'étude clinique. Dans toutes ces interactions, Amicus s'engage à fournir des renseignements scientifiques, honnêtes et non

trompeurs sur ses produits et à payer la juste valeur du marché pour les services nécessaires et légitimes tels que la recherche et le conseil.

Amicus dispose de plusieurs politiques et POS qui régissent ses relations avec les professionnels de santé. Les collaborateurs doivent se conformer à ces politiques et POS, sur lesquelles ils sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».

### 2.4 Transparence

De plus en plus de pays autour du monde adoptent des lois qui exigent que les sociétés rendent public le niveau de financement qu'elles fournissent aux praticiens de la santé et aux organisations de soins de santé, par exemple pour la recherche et le conseil. L'une des finalités de ces lois est que les patients puissent savoir en toute transparence si les praticiens de la santé avec lesquels ils interagissent ont reçu un financement de l'industrie et, si c'est le cas, à quelle hauteur, de la part de qui et à quelle fin.

Amicus s'engage à se conformer à ces lois relatives à la transparence ainsi qu'aux codes de transparence des associations de l'industrie pharmaceutique dont elle est membre. Les collaborateurs sont formés sur les politiques et POS d'Amicus concernant la transparence et ils peuvent les consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».



### 3. ENGAGEMENT ENVERS LES EMPLOYÉS ET NOTRE SOCIÉTÉ

Le fondement de notre engagement les uns envers les autres est basé sur le respect. Nous nous traitons les uns les autres avec respect, la société nous traite de façon équitable et nous agissons pour servir au mieux les intérêts de la société grâce à notre travail acharné et en protégeant les dossiers, les actifs et la réputation de la société.

#### 3.1 Discrimination et harcèlement

Nous jouons tous un rôle important dans la création d'un lieu de travail ouvert et inclusif, où chaque personne est capable de contribuer pleinement à notre réussite. Construire une force de travail talentueuse et diversifiée renforce notre société et accroît son avantage concurrentiel.

Conformément à nos Comportements axés sur la mission, nous devons :

- Traiter les autres de façon équitable et avec respect ;
- Éviter les actions qui peuvent être considérées comme de l'intimidation ou du harcèlement ;
- Pour les décisions relatives au recrutement, au licenciement, à la rémunération, aux promotions ou aux mesures disciplinaires concernant un employé, ne prendre en considération que les qualifications, les capacités, l'expérience, le potentiel et la performance de la personne.

Ce faisant, nous veillons à ce qu'Amicus soit une société où toutes les idées sont les bienvenues, où les employés et les groupes se sentent à l'aise et habilités à discuter de la diversité et de l'inclusion, et où les décisions relatives aux talents sont prises dans le bon objectif, afin

de garantir l'équité pour tous les employés et groupes représentatifs.

Amicus a développé des politiques et POS sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Ressources humaines/Politiques et procédures de RH ».

#### 3.2 Diversité, équité et inclusion

Pour encourager la diversité et renforcer l'inclusion, nous avons développé les Piliers de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) et les avons intégrés dans la culture Amicus. Ces Piliers (personnes, patients et philanthropie) garantissent que nos expériences uniques, nos parcours et notre éventail de perspectives culturelles enrichissent notre approche des opportunités et repoussent les idées aussi loin et rapidement que possible, les patients restant notre priorité absolue.

#### 3.3 Pratiques concernant la main-d'œuvre

Le respect des droits de l'homme reflète directement notre engagement en matière de pratiques commerciales respectueuses de l'éthique. Amicus s'engage à fournir à tous les collaborateurs des salaires équitables et concurrentiels en échange d'un haut niveau de rendement et d'intégrité. Nous respectons les lois relatives aux salaires et à la main-d'œuvre



dans chaque pays où nous opérons et nous n'utiliserons jamais des enfants ou une main-d'œuvre contrainte dans nos opérations. Si nous apprenons que des fournisseurs violent ces principes, nous mettrons fin à nos relations avec eux, car notre association reflète notre éthique. Si vous avez des raisons de penser que quelqu'un avec qui nous travaillons viole ces normes, veuillez en informer immédiatement le Service des ressources humaines.

Amicus a développé des politiques et POS sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Ressources humaines/Politiques et procédures de RH ».

### 3.4 Confidentialité des données et données à caractère personnel

Nous avons tous la responsabilité de respecter et de protéger les informations confidentielles et les données à caractère personnel de nos collègues et des professionnels de santé, patients et autres tiers avec lesquels nous travaillons et interagissons. Cela signifie que nous devons recueillir et traiter les informations confidentielles et les données à caractère personnel dans la légalité et les conserver en toute sécurité, conformément à nos politiques et POS mondiales. C'est très important pour créer un environnement de travail fondé sur l'équité et le respect.

Amicus a développé des politiques et POS sur le sujet, sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».

### 3.5 Santé, sécurité et environnement

Rien ne justifie de mettre votre bien-être ou celui d'un collègue en péril. Ni les livrables sur le lieu de travail, ni les heures supplémentaires, ni les profits. Parce que nous mettons la santé et la sécurité de nos Collaborateurs au-dessus de tout, nous nous engageons pour la sécurité du lieu de travail et la promotion du bien-être. Quels que soient l'endroit où vous travailler et le poste que vous occupez, mettez la sécurité au-dessus de tout le reste. Notre intérêt pour la sécurité inclut l'engagement de fournir un lieu de travail exempt de violence, de menaces et d'intimidation. Et étant donné que notre travail exige de la vigilance, de la précision et de la clarté d'esprit, les Collaborateurs sont censés effectuer leurs devoirs sans être influencés par des drogues ou de l'alcool, qui n'ont aucune place dans notre environnement de travail.

Conformément à notre engagement en matière de santé, sécurité et environnement, nous avons développé des politiques et POS sur ces sujets, sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous Liens internes généraux/MasterControl, ainsi que sous « Ressources humaines/Politiques et procédures de RH ».





### 3.6 Protection de la propriété physique et intellectuelle de la société

Chacun d'entre nous a la responsabilité de servir au mieux les intérêts de la société en protégeant ses actifs physiques et sa propriété intellectuelle. Sans ces actifs physiques, comme les ordinateurs de bureau, les ordinateurs portables, les téléphones cellulaires, les fournitures de bureau et les équipements et fournitures de laboratoire, nous ne pourrions pas effectuer notre travail quotidien. Notre propriété intellectuelle est encore plus cruciale, car elle est irremplaçable. La propriété intellectuelle comprend les droits d'auteur, brevets, marques de commerce, conceptions de produits et d'emballages, noms et logos des marques, la recherche et développement, les inventions et les secrets commerciaux.

Pour protéger notre propriété physique et intellectuelle, nous devons :

- N'utiliser la propriété de la société qu'à des fins professionnelles légitimes ;
- Être très vigilants concernant la propriété de la société lors des voyages ;
- Signaler tout vol ou toute fraude réel(le) ou suspecté(e) à notre superviseur et au Service de la conformité ;
- Ne jamais discuter des informations exclusives dans des endroits où nous pouvons être entendus ;
- Ne jamais fournir des informations exclusives à des tiers, y compris les partenaires commerciaux et les fournisseurs, sans autorisation appropriée et sans avoir conclu

les accords de confidentialité requis. En cas de doute, consultez le Service juridique avant d'agir ;

- Ne jamais fournir des matériaux physiques tels que de petites molécules, des éléments biologiques et d'autres matériaux de recherche physique à des tiers, y compris les partenaires commerciaux et les fournisseurs, sans autorisation et sans avoir conclu les accords de transfert de matériaux (ATM) nécessaires. Contactez le Service juridique pour négocier les ATM avec les tiers.

### 3.7 Dossiers et informations confidentiels de la société

Servir au mieux les intérêts de la société inclut la protection de la confidentialité de toutes les informations non publiques qui nous sont confiées par Amicus et ses clients et fournisseurs. Les informations confidentielles sont celles qui peuvent profiter aux concurrents et porter préjudice à Amicus si elles étaient divulguées. Les informations que la société a rendues publiques, comme celles présentées dans les communiqués de presse, lors des conférences scientifiques ou des investisseurs, ou dans les publicités, ne relèvent pas des informations confidentielles.

Voici quelques exemples d'informations confidentielles :

- Les informations concernant les petites molécules et les éléments biologiques, les processus de fabrication, l'étude clinique et préclinique et les données techniques ;



- Les informations commerciales telles que les informations sur les clients, les prix et les plans marketing ;
- Les plans et stratégies commerciaux réels et proposés ;
- Données financières ;
- Informations liées aux employées.

Pour protéger nos informations confidentielles, nous devons suivre les mêmes précautions que celles décrites dans la section 3.6 ci-dessus, Protection de la propriété physique et intellectuelle de la société. Rappelez-vous que vos obligations de confidentialité persistent après que vous avez quitté Amicus et que toutes les informations confidentielles d'Amicus doivent être retournées avant votre départ.

### 3.8 Tenue de registres exacts

Les registres exacts sont essentiels pour prendre des décisions commerciales solides. Les investisseurs et le public comptent sur Amicus pour utiliser et fournir des informations exactes pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées. Nos livres et registres doivent refléter correctement toutes nos transactions et activités. Ces registres comprennent les



déclarations financières, notes, factures, rapports de frais, registres de paie et d'avantages, fiches horaires, registres de recherche et de fabrication, évaluations du rendement, registres liés à la sécurité et autres données essentielles de la société.

Créer et maintenir des livres et registres exacts signifient :

- Ne jamais falsifier un registre ni essayer de dissimuler la vraie nature d'une transaction ;
- Ne jamais essayer d'outrepasser les contrôles et procédures internes, même si vous pensez que ce serait sans conséquence ou que cela vous ferait gagner du temps ;
- Ne jamais dissimuler ou détruire des registres pour éviter la divulgation lors des poursuites juridiques ou publiques ;
- Toujours coopérer avec les auditeurs internes et externes d'Amicus et être honnête avec eux ;
- Toujours suivre les instructions reçues du Service juridique pour conserver les documents, tels que les pièces requises dans les procédures d'investigation ou d'audit publiques en cours ou anticipées.

### 3.9 Conflits d'intérêts

Nous devons toujours être transparents concernant nos activités et relations extérieures. Un conflit d'intérêts a lieu lorsque les intérêts ou actions privé(e)s interfèrent, ou semblent interférer, avec les intérêts de la société. Les conflits peuvent souvent être évités ou résolus grâce à une discussion ouverte et honnête.



Pour traiter de façon appropriée les conflits réels ou apparents, nous devons :

- Reconnaître les situations et les relations personnelles qui peuvent nous empêcher d'être objectifs ;
- S'abstenir de tout emploi ou de toutes transactions commerciales extérieures susceptibles d'interférer avec l'exécution de notre travail chez Amicus ; et
- Si nous pensons à un moment donné que nous pouvons avoir un conflit d'intérêts potentiel ou réel, nous devons en parler rapidement au Service de la conformité à l'aide de l'outil de conformité d'Amicus (ACE).

Si vous pensez avoir un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, signalez-le dans la rubrique Conflits d'intérêts sur ACE, accessible via la plateforme SSO OKTA, disponible sur l'intranet d'Amicus sous « Liens généraux/SSO OKTA ».

Amicus a développé des politiques et POS sur le sujet, sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».





## 4. ENGAGEMENT ENVERS LES ACTIONNAIRES

Nous protégeons les investissements effectués par les actionnaires dans nos affaires en évitant de les exposer au risque.

### 4.1 Lois et réglementations pharmaceutiques

Notre objectif consiste à créer des alternatives de traitement de qualité optimale pour les personnes souffrant de maladies rares. C'est la passion qui nous unit et nous inspire dans notre travail. Pour réaliser cet objectif, nous devons utiliser avec sagesse et expertise les investissements que nous obtenons de nos actionnaires. Cela implique de s'assurer que ces investissements ne sont jamais exposés au risque dans les poursuites juridiques comme les investigations publiques qui peuvent entraîner de lourdes amendes et d'autres sanctions pouvant compromettre la durabilité de notre société et, par conséquent, nos engagements envers les patients et les actionnaires. Pour assurer la durabilité de l'entreprise et tenir sa promesse envers les patients et les actionnaires, Amicus s'engage pour un rendement élevé avec un haut niveau d'intégrité, ce qui signifie que nous nous conformons à toutes les lois et réglementations pharmaceutiques à chaque phase de notre travail, de la recherche et développement à la distribution, en passant par la fabrication, le marketing et la promotion.

### 4.2 Lois anticorruption

Notre engagement envers les actionnaires comprend la conformité à toutes les lois anticorruption et la concurrence basée uniquement sur les mérites de nos produits, en évitant toute forme de corruption, quelles que soient les pratiques ou les coutumes locales.

Ces lois comprennent le Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis et la loi Bribery Act du Royaume-Uni. Il est important de savoir qu'en plus de ces lois importantes, presque chaque pays dans le monde a ses propres lois anticorruption. Par conséquent, quel que soit le pays où vous menez des affaires, il y a toujours une loi interdisant la corruption qui s'applique à vous. Bien que ces lois puissent utiliser des langages différents, leur message central est toujours identique : il est contraire à la loi d'offrir un objet de valeur pour obtenir ou conserver des affaires.

Amicus a développé des politiques et POS, notamment une Politique générale de lutte contre la corruption, sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».

### 4.3 Lois sur la concurrence loyale et antitrust

Dans le cadre de nos affaires, nous livrons une concurrence loyale, honnête et basée uniquement sur les mérites de nos produits. Les lois sur la concurrence loyale protègent les consommateurs contre les prix gonflés qui peuvent résulter des pratiques commerciales déloyales, telles que les ententes entre concurrents.



Ne jamais communiquer avec un concurrent sur :

- les prix, couts ou conditions générales de la vente ;
- l'attribution des marchés, produits, clients ou fournisseurs ; et/ou
- le boycottage des clients ou des fournisseurs.

Il relève de la responsabilité de chaque Collaborateur de se conformer aux lois sur la concurrence du pays dans lequel ils opèrent.

#### 4.4 Lois sur les délits d'initié

Nous ne tirons jamais un avantage personnel des informations que nous obtenons de notre position privilégiée au sein de la société. Si elles deviennent publiques, les informations susceptibles d'affecter le prix du stock d'Amicus sont appelées Informations non publiques importantes. Les Collaborateurs qui sont en possession des informations non publiques importantes sont des « initiés » et ne doivent pas chercher à s'enrichir en échangeant ces

informations. Une telle action pourrait être considérée comme une violation des lois sur les délits d'initié.

Quand on est initié, on doit observer les règles suivantes :

- Suivre les interdictions de diffusion et les directives qui s'appliquent à nos échanges des titres d'Amicus ;
- Ne jamais acheter ou vendre les titres d'Amicus jusqu'à ce que les informations importantes soient rendues publiques par Amicus ;
- Ne jamais partager les informations non publiques importantes avec une autre personne, y compris les collègues, les membres de la famille et/ou les amis.

Amicus a développé des politiques et POS, notamment une Politique sur les délits d'initié, sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/Politiques et POS ».

#### 4.5 Investigations des pouvoirs publics

Nous coopérons pleinement avec les demandes publiques concernant les informations, les inspections des installations et les investigations. Veuillez contacter immédiatement le Service juridique pour discuter de la gestion appropriée des visites et investigations publiques ainsi que de toutes les demandes publiques concernant les registres d'Amicus (autres que les demandes de routine qui font normalement partie de votre travail).





## 5. ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS

Amicus vise à créer une différence positive pour les communautés au sein desquelles elle opère et avec lesquelles elle interagit.

### 5.1 Contributions et dons caritatifs

Amicus est ravie de soutenir les causes légitimes et dignes dans la communauté lorsque les organisations caritatives à but non lucratif le lui demandent.

Pour s'assurer que tous les fonds que nous fournissons, en espèces ou en nature, sont en phase avec notre mission, nos valeurs et la loi, nous avons mis en œuvre des politiques et POS sur lesquelles les collaborateurs sont formés et qu'ils peuvent consulter sur l'intranet d'Amicus sous « Gestion des risques/Conformité/ Politiques et POS ».



### 5.2 Relations avec les médias

En tant que société publique, Amicus est soumise aux règles et directives concernant les divulgations publiques des informations. Nous communiquons honnêtement, avec précision et en temps voulu avec les actionnaires, les analystes des valeurs mobilières et les médias, en évitant les divulgations sélectives qui pourraient donner à certaines parties un avantage déloyal. Seules certaines personnes sont autorisées à parler au nom d'Amicus.

### 5.3 Protection de l'environnement

Amicus est engagée à mener ses opérations de façon à respecter et protéger l'environnement là où elle est installée. Nous ne mettons pas l'environnement en péril pour augmenter notre profit ou notre production. Nous répondons de façon honnête et responsable aux questions et préoccupations concernant nos actions environnementales et l'impact de nos opérations sur l'environnement.

Amicus a développé sur ce sujet des politiques et POS que les collaborateurs peuvent consulter et sur lesquelles ils peuvent se former sur l'intranet d'Amicus sous « Liens généraux/ MasterControl ».

## 6. CONCLUSION

L'enseignement le plus important de notre Code est que nous voulons instaurer une culture de la performance avec un niveau d'intégrité élevé chez Amicus. En d'autres termes, nous ne compromettrons jamais l'intégrité pour réaliser une performance donnée, qu'il s'agisse des quotas de production, des cibles de vente ou d'autres indicateurs. Il s'agit là d'une attente claire de notre Conseil d'administration et notre Équipe de haute direction. C'est l'essence même de ce que nous voulons être.

Ce Code a été adopté par le Conseil d'administration d'Amicus (« Conseil d'Amicus ») et s'applique à tous les Collaborateurs à l'échelle mondiale. Il est en vigueur depuis juin 2021.